



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca



Contratto Enea: un modello di privatizzazione di contratto nazionale di pubblico impiego propedeutico all'annullamento dei contratti nazionali di comparto.

(Come ridurre lo stipendio dei lavoratori agendo sull'individualizzazione del rapporto di lavoro - "Taylor made" - e sull'inefficienza di aumento salariale delle progressioni di carriera)

Prologo

Questo documento è più lungo di un comunicato sindacale. Per questo vi diamo già ora il risultato pratico di quello che abbiamo trovato nella jungla eneide (torna alla memoria lo Spike Lee di Jungle Fever), invitandovi però a leggere tutto il resto per seguirci in un'analisi che ha l'ENEA al centro ma che parla di processi più generali che in ENEA sono diventati strumento di potere, gestione, clientela ma che riguardano già pesantemente il lavoro privato e riguarderanno sempre più il pubblico impiego.

IL RISULTATO È CHE IL 40% DEI LAVORATORI NON DIPLOMATI, L'85% DI QUELLI DIPLOMATI, IL 92% DEI LAUREATI SONO STATI E SONO SOTTOPAGATI RISPETTO AGLI ALTRI ENTI DI RICERCA!

Analizzando come hanno tolto salario diretto all'80% dei lavoratori del secondo ente di ricerca italiano, vi descriveremo pure come l'impostazione categoriale assunta da associazioni abbia facilitato il lavoro dei sindacati confederali, controparte chiara nel percorso a svilire il lavoro e le professionalità. Proprio ora che il sindacalismo di base procede su un cammino preciso di ricompattamento, il segnale che questo documento deve dare è che chiudersi nei singoli posti di lavoro porta a quello che è successo in Enea, seguire il modello della "marcia di Torino" con la categorizzazione delle vertenze produce vantaggio solo per chi vuole risparmiare. Il "misfatto" Enea chiede invece risposte diverse, intercategoriale, di impostazione di politica generale e di chiaro schieramento sindacale. Per questo, come abbiamo combattuto l'accordo del '93 (che in Enea esce sublimato dalla concertazione continua di CGIL, CISL e UIL e le varie amministrazioni), combatteremo contro il nuovo accordo del 22 gennaio (basato comunque su piattaforma confederale unitaria) consci che così come è stato per la legge Biagi, chi allora raccolse 3 milioni di firme gettate al vento da accordi "locali" che si basavano sulla precarizzazione, ora

sbandiererà gli stessi 3 milioni di voti ad un referendum per accordarsi alla spicciolata con CISL, UIL e parte datoriale. Diviene centrale, proprio in questa lotta, la nostra proposta della piattaforma di contratto integrativo Enea 2006-2009, dove l'attuale direttivo USI-RdB Ricerca Enea propone, costruisce e cala nella realtà di lavoro non semplicemente le esigenze della base ma le coniuga con la politica del sindacato di base nazionale. In sostanza, lottare per riportare l'80% dei danneggiati in condizioni di certezza, significa contrastare economia, governi, sindacati confederali che ancora oggi più che mai tentano di farci pagare la crisi, collaborando tra loro.

Risultati

Dalle tabelle discusse in seguito risulta un dato generale: anche se il sistema contrattuale Enea è scaturito con l'obiettivo (almeno rivendicato) di favorire una carriera senza soluzione di continuità, questo obiettivo è completamente fallito. La discrezionalità con cui sono stati attribuiti i superminimi e le progressioni di carriera di fatto rendono impossibile, a parità di anzianità, stabilire il salario del singolo lavoratore Enea. E' possibile che due lavoratori assunti lo stesso giorno siano divisi da un diverso livello di appartenenza e che quello che ha "progredito" meno abbia un salario superiore, oppure che a parità di livello ci siano salari fortemente differenti con anzianità anche molto simili. Le dinamiche salariali sono quindi state usate per determinare benefici reali al personale, mentre le progressioni possono non esserlo state (si ricordino qui i "costo zero", un'assurdità che dovrebbe essere repulsa da qualsiasi sindacato, specie in assenza di una certezza di recupero salariale che per Enea NON POTEVA ESISTERE).

A questo riguardo va sottolineato che il "sottoinquadramento" riservato ai tecnici e ai laureati in Enea non può in alcun modo essere paragonato a quello creatosi negli Enti di Ricerca: in questi ultimi comunque esisteva la scelta del singolo di partecipare ad un concorso pubblico con un inquadramento inferiore, nel caso dei livelli 8 (i re-inventati "Funzionari Enea"), invece, era lo stesso ente che "sottoinquadrava", sulla base di una chiara decisione delle parti, SINDACALI e DATORIALI. Decisione che determina ad oggi evidenti ritardi salariali anche per i diplomati assunti sotto il livello 6.

I lavoratori non diplomati

In tabella I riportiamo il raffronto tra i salari ENEA e quelli degli EPR. Mentre per i salari EPR i dati sono ricavati dal CCNL EPR 2006-2009, per l'ENEA abbiamo dovuto estrapolarli da un documento ufficiale prodotto nel 2008 ¹. Alle cifre riportate (per minimi e massimi) sono stati aggiunti gli aumenti del CCNL EPR su indicato. E' importante sottolineare che, contrariamente a quanto accade in ENEA, negli EPR ogni dipendente riesce a ricostruire il proprio salario dal CCNL (quello accessorio può variare, nella tabella indichiamo quello del CNR per i diplomati/non diplomati). Con il colore rosso-neretto abbiamo indicato i salari inferiori a quelli del livello corrispettivo negli altri Enti di Ricerca (attribuiti alle basse anzianità ed in assenza di superminimi). Tra parentesi abbiamo indicato anche quale sarebbe il salario con un orario a 36 ore. Infatti, tra le nefandezze dei passati CCNL ENEA c'era anche una settimana lavorativa più lunga (o in altre parole, un minor salario a parità di ore lavorate) ad aggravare la situazione e la trattativa in sede ARAN.

Ultima indicazione: nella tabella non abbiamo inserito un ulteriore vantaggio che i lavoratori non diplomati hanno negli EPR, negato a quelli ENEA: mentre in ENEA la carriera si ferma al livello 8, l'equivalente livello VI degli EPR viene superato da 3 "gradoni" stipendiali (di circa 900 euro lordi) che dove applicati innalzano ulteriormente lo stipendio di circa 2700 euro lordi annuali, avvicinando così di molto i 38 171 euro su 36 ore dell'ENEA che, lo ricordiamo ancora, rappresentano il salario massimo percepito da una minoranza di lavoratori!

Tab. I - Non diplomati: Salari in Enea e negli Epr (lordi annuali al 31 dicembre 2009)

Livelli	Enea Minimo (ricalcolato a 36 ore)	Enea Massimo (ricalcolato a 36 ore)	CNR
8	30.733 (29.902)	39.232 (38.171)	33.091
7	28.007 (27.250)	32.708 (31.204)	30.185
6	24.700 (24.032)	29.213 (28.927)	27.098
5	22.460 (21.852)	25.731 (25.035)	24.304
4	21.194 (20.621)	22.052 (21.456)	22.207
3	17.908 (17.424)	19.947 (19.407)	21.067

In rosso/neretto sono indicati i salari inferiori a quelli percepiti degli EPR, blu uguali (o molto vicini) agli EPR, nero-corsivo superiori.

¹ ENEA - *Statistiche sul personale al 31 Dicembre 2007*, Direzione Centrale Risorse Umane, Luglio 2008

Nelle tabella II vengono riportate le presenze del personale non diplomato nei vari livelli tenendo conto delle classi triennali di anzianità. Abbiamo tentato di riportare la ricaduta della tabella I sulla distribuzione. E' bene specificare che proprio la mancanza di trasparenza non ci rende possibile essere certi che tutte le unità in un certo livello e una certa anzianità percepiscano lo stesso salario lordo. Ad aggravare l'incertezza c'è il possibile riconoscimento di titoli di studio ottenuti successivamente all'assunzione. D'altra parte questa considerazione vale sia per eventuali salari più alti che per quelli più bassi degli altri enti. Per esempio è possibile che tra i lavoratori segnalati in "nero" (per esempio quello al livello 8 e 36 anni di anzianità) qualcuno possa avere un salario più basso degli EPR perché magari senza alcun superminimo. Il dato generale è che circa il 40% dei lavoratori non diplomati sarebbe trattato meglio negli altri EPR.

Tab. II - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI ANZIANITA' DI SERVIZIO E PER LIVELLO. NON DIPLOMATI (AL 31.12.2007)

Anni	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36	Oltre 36
8					3		1		2		3	1	39
7					6	1	3	3	3	7	28	13	25
6					3		7	18	17	23	25	4	
5					1	3	20	14	2				
4		12	3		1	6	3						
3		32	2	1									
Tot		44	5	1	14	10	34	21	5	7			
Tot								14	17	23	31	13	
Tot									2		25	5	65

I lavoratori diplomati

In tabella III riportiamo il confronto dei salari per i lavoratori diplomati. E' evidente che il contratto ENEA rende possibile la "scalata" ai livelli 9, impedita invece negli altri EPR. Non abbiamo aggiunto i 3 gradoni stipendiali previsti per il livello IV (CTER) o V (CAER) equivalenti a circa 4000 € lordi che riguardano in molti enti una proporzione notevole del personale diplomato (quindi con salari ben superiori ai 33.729 € lordi per 36 ore del livello 8 od anche 8.1). Per tutti i tecnici che non hanno usufruito degli "addendum" chiaramente il contratto ENEA è risultato una "bufala" propinata per anni. Particolarmente pesante appare la situazione dei più giovani del livello 6 che perdono fino a 5500 € lordi l'anno rispetto ai neo-assunti degli altri enti. Un danno notevole per favorire una minuscola "banda" di "clientes" iscritti a sindacati di bassa lega.

Tab. III - Diplomati: Salari in ENEA e negli Epr (lordi annuali)

Livelli	Enea Minimo (ricalcolato a 36 ore)	Enea Massimo (ricalcolato a 36 ore)	CNR
9.2	58.488 (56.907)	62.929 (61.228)	
9.1	42.050 (40.913)	55.964 (54.451)	
9	32.541 (31.661)	46.958 (45.679)	
8	27.952 (21.852)	34.656 (33.719)	33.091
7	24.358 (23.699)	29.988 (29.177)	30.185
6	21.630 (21.045)	26.687 (25.965)	27.098

In rosso-neretto sono indicati i salari inferiori a quelli percepiti negli EPR, blu uguali (o molto vicini) agli EPR, nero-corsivo superiori.

Ma il dato più interessante deriva dalla tabella IV. Risulta, infatti, evidente che circa l'85% del personale diplomato è sottopagato (tenendo sempre in considerazione le osservazioni su fatte). Particolarmente sofferente è il personale ai livelli 6, 7 e 8. In questi casi anche anzianità elevate non hanno prodotto risultati significativi in termini di salario minimo e massimo. Imbarazzante la posizione dei 135 livelli 8 con anzianità superiore ai 30 anni che vedono loro colleghi paragonabili in numero ed anzianità (sono 131) che al livello 9 percepiscono prebende di ben maggiore entità! Grazie a CGIL, CISL, UIL, FALERA ed ANPRI.

TabIV. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI ANZIANITA' DI SERVIZIO E PER LIVELLO ECONOMICO. DIPLOMATI (AL 31.12.2007)

Anni	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36	Oltre 36
9.2													5
9.1													18
9					1		2	2	9	26	14	9	81
8					5	5	40	82	55	67	48	2	18
7	1		1		4	40	138	131	20	11	16		3
6	38	70	27	2	7	8	50	21	3	7	11	1	
Tot	39	70	28	2	17	53	230	236	78	85	75	3	21
Tot									9				
Tot										26	14	9	104

I lavoratori laureati

In tabella V il paragone anche per i laureati (è bene sottolineare che alcuni elementi di salario accessorio molto variabili negli enti di ricerca non sono stati indicati ma contribuiscono ad incrementare il salario lordo tra i 500 e i 3000 euro annui).

Una sola precisazione. Il sottoinquadramento ENEA va chiaramente letto come un potente strumento per azzerare dignità e diritti. Paragonando il salario da 8 a quello della ricerca del III livello risulta chiaro che anche in questo caso i lavoratori ENEA sono stati danneggiati. Particolarmente doloroso risulta il caso dei "costo zero", comunque dislocati, che accusano ritardi ancor più pesanti dal punto di vista salariale. In sostanza i 115 livello 9 non hanno un salario più alto dei loro "coetanei" degli EPR, ma anzi subiscono un rallentamento della progressione salariale difficilmente colmabile.

Tab V. Laureati: Salari in Enea e negli Epr (lordi annuali).

Livello 8

Anni	Livello 8	III livello 0-3
3	27.270 (26.532)	28.320
6		28.320
21		28.320
24		28.320
30		28.320
	33.340 (32.438)	

Livello 9

Anni	Livello 9	Livello III	Fasce	
3	31.792 (30.932)	28.320	0-3	
6		30.700	4-7	
9		33.149	8-12	
12		33.149	8-12	
15		35.627	13-16	
18		40.091	17-22	
21		40.091	17-22	
24		43.563	23-30	
27		43.563	23-30	
30		43.563	23-30	
33		44.423 (43.222)	48.014	Oltre 30
36			48.014	Oltre 30
Oltre 36			48.014	Oltre 30

Livello 9.1

Anni	Livello 9.1	Livello II	Fasce	
3	39.592 (38.521)	37.472	0-3	
6		40.943	4-7	
9		44.461	8-12	
12		44.461	8-12	
15		47.974	13-16	
18		53.881	17-22	
21		53.881	17-22	
24		58.758	23-30	
27		58.758	23-30	
30		58.758	23-30	
33		57.620 (56.062)	65.004	Oltre 30
36			65.004	Oltre 30
Oltre 36			65.004	Oltre 30

Livello 9.2

Anni	Livello 9.2	Livello III	Fasce	
3	48.389 (47.081)	48.339	0-3	
6		53.099	4-7	
9		58.040	8-12	
12		62.948	8-12	
15		71.887	13-16	
18		78.642	17-22	
21		87.398	17-22	
24			23-30	
27			23-30	
30			23-30	
33		71.163 (69.239)		Oltre 30
36				Oltre 30
Oltre 36				Oltre 30

In rosso-neretto sono indicati i salari inferiori a quelli percepiti negli EPR, blu uguali (o molto vicini) agli EPR, nero-corsivo superiori.

La tabella VI chiude l'analisi quantitativa. Circa il 90% di questi lavoratori è danneggiato. Paradossalmente i giovani sembrerebbero avvantaggiati (ma ricordiamo l'assunzione al livello 8), in realtà sappiamo che non è così, anzi. Da rilevare anche l'anzianità di servizio alta nei 3 livelli, fenomeno meno presente negli EPR ed in particolare in quelli ove USI RdB gioca un ruolo importante come prima o seconda sigla determinando accordi integrativi di miglior livello. Dalle valutazioni risulta chiaro che circa il 90% dei ricercatori ENEA ha salari più bassi, ma

considerando l'anomalia della permanenza nel livello 8, la quasi totalità di questo personale può dirsi fortunata se raggiunge salari equiparabili a quelli degli EPR.

Tab. VI - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI ANZIANITA' DI SERVIZIO E PER LIVELLO. LAUREATI (AL 31.12.2007)

Anni	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36	Oltre 36
9.2					2	1	10	30	18	24	14	4	57
9.1	1	2			16	27	106	244	68	61	21	1	22
9	12	100	23	14	70	54	106	114	16	7	3		4
8	50	25					2	1		1			
Tot	50	25	23	24	88	92	243	412	129	122	71	5	83
Tot	13	102					2	1		1			

Analisi politico-sindacale: quando l'integrativo è peggio del CCNL

Passando dai dati bruti ai contenuti più strettamente politici della situazione sinora descritta vanno rilevati i seguenti punti:

- 1) Estrema dispersione dei salari lordi dei lavoratori ENEA;
- 2) "Anomale" permanenze nello stesso livello o in pochi livelli;
- 3) Bassi salari per il personale recentemente assunto in Enea (ultimi 10 anni);
- 4) Salari più bassi, rispetto al corrispettivo EPR, per la quasi totalità del personale (eccettuati circa 100 non diplomati, 150 diplomati ed una manciata di ricercatori);

Dal punto di vista sindacale, almeno per come USI RdB Ricerca intende il sindacato (strumento di giustizia e non di clientela, mezzo di rivendicazione e lotta e non mero servizio per avere un'assicurazione scontata o un mutuo agevolato, strumento di contrasto di base - ma organizzato strutturalmente, non genericamente auto-organizzato - e non di co-gestione degli enti e delle amministrazioni dello stato), il punto 1 è veramente l'aberrazione del fare sindacato. Permettere che in maniera discrezionale, unilaterale, "oscura" i lavoratori ENEA abbiano centinaia di salari differenziati significa lasciare mano libera alla parte datoriale (pubblica) senza elementi di diritto e trasparenza. Il contrario di quello che un sindacato dovrebbe fare. A meno che non si voglia puntare alla co-gestione,

alla pratica di clientela del *"divide et impera"*. Allora la responsabilità non può essere più attribuita solo al CCNL ENEA, ma anche e soprattutto va attribuita a come i sindacati firmatari degli accordi integrativi hanno permesso e preteso l'applicazione degli accordi, atti a favorire poche centinaia di lavoratori a danno della maggioranza. Lo stesso deve essere letto per le anomale permanenze. Quindi, mentre il danno ai neo-assunti (meno sindacalizzati e quindi "bersaglio" preferito del sindacato confederale, come dimostrano anche le leggi di riforma sulle pensioni e sul mercato del lavoro, ove dal 1993 in poi CGIL, CISL e UIL hanno permesso danni alle giovani generazioni nello spirito prima concertativo ed oggi collaborativo nell'accezione di "collaborazionista") può essere sicuramente attribuito al CCNL, la deriva salariale non può che essere letta come effetto dell'"eneizzazione" del fare sindacale. L'atteggiamento di chiusura verso il microcosmo, con l'errore madornale di categorializzare la lotta, ha permesso a chi, pur provenendo dall'ENEA, faceva sindacato a livello Nazionale, di evitare gli stessi paradossi negli EPR, lasciando al "pollaio" la disputa di contratti integrativi sempre peggiorativi nell'applicazione. Il gridare da parte di associazioni dallo scarso senso sindacale al danno per i ricercatori ha indotto il resto del personale a chiudersi a difesa di norme che in realtà, come dimostriamo con la nostra analisi, erano dannose per molti tra i diplomati. Il "serrare" le fila all'interno dell'ENEA senza mettere il naso fuori, non percependo che ENEA diveniva sempre più frontiera avanzata del peggioramento nel settore pubblico, ha permesso di dividere i lavoratori per imperare nella discrezionalità. Tutti coloro che in questi ultimi 10 anni hanno fatto parte degli organi dirigenti delle sigle sindacali e delle associazioni corporative di questo hanno responsabilità diretta. E i lavoratori bene fanno ad averne sospetto di incapacità o di conflitto di interesse.

La piattaforma rivendicativa del contratto integrativo Enea

L'analisi che vi abbiamo proposto ci permette di ripartire nella nostra azione sindacale. La costruzione della piattaforma per l'integrativo insieme con la proposta di riordino che tenteremo di mettere in campo nei prossimi mesi hanno priorità assoluta. E' chiaro che questo documento ci permette anche di superare le nostre precedenti proposte di tabelle di equiparazione. Non entriamo nel merito, preferendo ripartire dalle nuove proposte. Ribaltando l'approccio seguito in precedenza la nostra proposta sarà di tipo salariale:

come abbiamo visto esiste estrema variabilità tra i salari nello stesso livello. Inoltre, va effettuato il confronto con i salari degli enti di ricerca. Ovviamente, nessun lavoratore deve veder ridotto il proprio salario, mantenendolo invariato e riportando l'orario alle 36 ore settimanali. Questo approccio è semplice per i non diplomati ed i diplomati dal livello 4 all'8. Rimane più complesso per i laureati ma sicuramente possibile. Nei prossimi giorni renderemo la proposta pubblica aperta a tutti i contributi. Da quel momento partirà la nostra campagna che sarà basata su tre presupposti: chiusura immediata dell'integrativo vigente, coscienti che comunque non porterà risposte alle esigenze del personale, apertura dell'integrativo perequativo rispetto agli altri enti e mantenimento dell'ENEA negli EPR.

Inizia un periodo in cui i lavoratori ENEA hanno più che mai nelle mani il loro stesso futuro lavorativo e quello dell'ente. Se come sindacato saremo capaci di condurre le lotte rivendicative uscendo dall'orticello stentato in cui amministrazioni passate e presenti, CGIL, CISL, UIL ed ANPRI ENEA hanno lasciato avvizzire un patrimonio di persone e professionalità, se saremo capaci di uscire dal provincialismo in cui faccendieri infurbiti da anni di pratica sindacale vogliono farci restare, riportando l'attenzione sul particolare ma tenendo presente che questo rientra in un contesto generale che ci offre modelli di sviluppo migliori di quelli propinateci, avremo fatto una rivoluzione copernicana. Una rivoluzione di cui il personale ENEA ha bisogno. Di cui la ricerca pubblica italiana ha bisogno.

20-4-2009

Il direttivo USI-RdB Ricerca ENEA